POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE
FONDAZIONE CASAMICA E.T.S.

Da sempre, FONDAZIONE CASAMICA, nel rispetto dei principi costituzionali, ha lavorato nel pieno rispetto di tutte le differenze, promuovendo l'inclusione lavorativa e sociale.

Tramite l'implementazione all'interno dell'organizzazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto a definire concreti obiettivi di sviluppo e a misurarne i risultati, attraverso momenti di formazione, l'istituzione di un Comitato Guida per le Pari opportunità, di una referente per le pari opportunità e di un canale per segnalazioni e suggerimenti.

La FONDAZIONE CASAMICA E.T.S. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità, sostiene l'inclusione e la parità di genere attraverso politiche aziendali messe in campo a livello gestionale e organizzativo, per garantire la dignità e la partecipazione di tutti i lavoratori e le lavoratrici della FONDAZIONE. Il potenziamento delle conoscenze e delle competenze, la tutela della parità e il sostegno dell'empowerment femminile sono gli elementi centrali della politica interna.
La FONDAZIONE si impegna a garantire l'equa rappresentanza tra i/le relatrici alle tavole rotonde, negli eventi, nei congressi che organizza o a cui è invitata. Assicura la medesima accessibilità alla formazione sia per le donne che per gli uomini che a vario titolo lavorano nella FONDAZIONE; e garantisce totale trasparenza e parità di opportunità nella mobilità interna e nei casi di promozioni di carriera. Casamica lavora per il mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, in cui le relazioni professionali, su tutti i livelli, siano improntate al rispetto e alla fiducia reciproca, un ambiente che valorizzi tutte le persone e prevenga qualsiasi forma di discriminazione.

A tal fine, si adottano le seguenti politiche:

1. SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)
La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:
▪ La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
▪ I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
▪ La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
▪ La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
▪ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di settore devono essere distribuiti in maniera equilibrata
▪ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
▪ La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

2. GESTIONE DELLA CARRIERA
La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:
▪ L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
▪ La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
▪ I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in

maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
▪ L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
▪ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
▪ Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
▪ Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
▪ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

3. EQUITÀ SALARIALE
La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:
▪ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
▪ La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
▪ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
▪ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

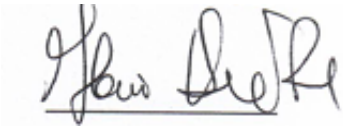
4. GENITORIALITÀ, CURA
La nostra organizzazione intende non ostacolare la genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:
▪ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
▪ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
▪ Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
▪ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
▪ L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

5. WORK-LIFE BALANCE
La Fondazione attua l'adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione di tempi di vita e lavoro per le lavoratrici e i lavoratori della FONDAZIONE che favoriscano l'equa suddivisione del carico di cura della famiglia.

6. PRESIDIO E SEGNALAZIONI
L'organizzazione, mediante l'istituzione di un Comitato Guida per la parità di genere, istituisce un presidio interno per eventuali segnalazioni di discriminazioni o di molestie e comunicazione a tutti i lavoratori/trice delle modalità di segnalazione anonima di eventuali episodi.

7. LINGUAGGIO

La nostra organizzazione promuove un uso, nelle attività di comunicazione e nella totalità delle attività messe in campo dalla Fondazione Casamica, di un linguaggio rispettoso e inclusivo di tutte le diversità coinvolte.
La presente policy è rivolta a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori della FONDAZIONE, condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, i beneficiari dei servizi, i fornitori e i clienti, con l'obiettivo di comunicare e promuovere la propria politica sulla parità di genere.

Firma direzione **CARMELA GUARINO**

Firma RSPG **DEL RE ILARIA**